MODELO MEDIDA CAUTELAR REPOSICION

CUADERNO **Cautelar**

ESCRITO **01-2023**

SUMILLA **Solicito se dicte medida cautelar especial de reposición provisional antes de proceso ordinario laboral**

SEÑOR JUEZ ESPECIALIZADO DE TRABAJO[1]

(…indicar los nombres y apellidos del demandante…), identificado con Documento Nacional de Identidad Nro. (…), con domicilio real en (…), con domicilio procesal en (…), con domicilio electrónico en la casilla judicial Nro. (…); a Ud., respetuosamente, digo:

I. PRETENSIÓN CAUTELAR

Conforme al artículo 55 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, **SOLICITO** se dicte medida cautelar especial de reposición provisional, para que **se disponga la reposición provisional de la solicitante en el cargo de Profesional Especialista de la Dirección del Hogar de María y el Hospedaje El Buen Samaritano de la Sociedad de Beneficencia de Arequipa**, con reposición provisional de los derechos y beneficios laborales que le correspondan.

II. FORMA DE LA MEDIDA CAUTELAR

Es la medida cautelar especial de reposición provisional prevista en el artículo 55 de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo – que indica *"**El juez puede dictar**, entre otras medidas cautelares, **fuera** o dentro del proceso, **una medida de reposición provisional**, cumplidos los requisitos ordinarios. Sin embargo, también puede dictarla si el solicitante*

[1] Su despacho es competente para conocer mi futura pretensión principal que contendrá mi demanda, por lo que es competente para conocer de esta medida cautelar antes de proceso, conforme al artículo 608 del Código Procesal Civil que indica "El juez competente para dictar medidas cautelares es aquel que se encuentra habilitado para conocer de las pretensiones de la demanda".

cumple los siguientes requisitos: a) Haber sido al momento del despido dirigente sindical, menor de edad, madre gestante o persona con discapacidad; b) estar gestionando la conformación de una organización sindical; y c) ***el fundamento de la demanda es verosímil****".*

III. EXPRESIÓN CLARA DE LA FUTURA PRETENSIÓN A DEMANDAR

En el futuro proceso ordinario laboral que iniciaré mi pretensión será la siguiente

> ***Como pretensión principal****, interpongo demanda laboral para que se declare nulo totalmente el acto jurídico laboral contenido en la Carta 013-2023-SBA/GG que resuelve mi contrato de trabajo a plazo indeterminado a partir del 31 de marzo de 2026, sin señalar la causa justa relacionada con mi conducta o capacidad como trabajador; y, como consecuencia:*
>
> > ***Como primera pretensión accesoria****, solicito se declare nulo, sin efecto, y/o contrario a derecho el despido fraudulento que no se sustenta en una causa justa relacionada como mi conducta o capacidad como trabajador.*
> >
> > ***Como segunda pretensión accesoria****, solicito se disponga mi* ***reposición en el cargo de Profesional Especialista de la Dirección del Hogar de María y el Hospedaje El Buen Samaritano de la Sociedad de Beneficencia de Arequipa*** *con los derechos y beneficios laborales que correspondan, más las costas y costos del proceso.*

IV. DESIGNACIÓN DEL ÓRGANO DE AUXILIO JUDICIAL

El Presidente del Directorio de la Sociedad de Beneficencia de Arequipa, Sr. (…), a quien se deberá de notificar en (…) ; asimismo, indicamos que la Sociedad de Beneficencia de Arequipa es la afectada con la presente medida cautelar[2].

V. EXPOSICIÓN DE LOS FUNDAMENTOS DE LA PRETENSIÓN CAUTELAR

La Sociedad de Beneficencia de Arequipa no constituye una entidad pública, regulándose subsidiariamente por el Código Civil y Ley General de Sociedades conforme al artículo 4 del Decreto Legislativo 1411[3].

Verosimilitud del derecho

1. El 27 de junio de 2022, la Sociedad de Beneficencia de Arequipa publica la convocatoria para proceso de selección de personal bajo los alcances del Decreto Legislativo 728, como se verifica de las Bases del Proceso de Selección 003-2022-SBA.

2. Habiendo participado, en el proceso de selección indicado, se emitieron los resultados finales del proceso de selección 003-2022-SBA – bajo los alcances del D. Leg. 728, donde resulté ganadora para ocupar el cargo de Profesional Especialista de la Dirección del Hogar de María y el Hospedaje El Buen Samaritano de la Sociedad de Beneficencia de Arequipa.

3. Como consecuencia de ser declarada ganadora en el proceso de selección indicado, el 01 de julio de 2022 firmo el Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado con mi empleadora Sociedad de Beneficencia de Arequipa, de este contrato resulta de importancia resaltar las siguientes cláusulas

Cláusula	Descripción	Observación

[2] No se emplaza al Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Arequipa, por tratarse de una medida cautelar que sólo será puesta en conocimiento formal de la Sociedad de Beneficencia una vez se ejecute la medida cautelar, donde recién participará el Procurador mencionado.

[3] De esta manera, no es aplicable a las Sociedades de Beneficencia las normas del procedimiento administrativo contenidas en el TUO de la Ley 27444.

Cláusula Tercera	Se indica que la Beneficencia contrata los servicios personales de la solicitante a plazo indeterminado	No se establece alguna condición o plazo para poner término a mi contratación laboral
Cláusula Cuarta	Se indica que la solicitante desempeñará sus labores en el cargo de Profesional Especialista de la Dirección del Hogar de María y el Hospedaje El Buen Samaritano	Conforme a esto, tampoco se puede considerar a la suscrita como trabajadora de confianza por no ser considerado este cargo como de confianza en el Clasificador Funcional de Cargos ni tampoco en el contrato de trabajo
Cláusula Quinta	Establece que la jornada y el horario laboral del trabajador deban cumplirse de acuerdo a las normas internas de la entidad	De esta manera, la solicitante cumplía un horario de trabajo y una jornada de trabajo, por lo que no podría ser considerada trabajadora de dirección, por cuanto estos no se encuentran comprendidos en la jornada máxima conforme al artículo 5 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y trabajo en Sobretiempo – Decreto Supremo 007-2002-TR.
Cláusula sétima	El trabajador estará sujeto a 03 meses de periodo de prueba	Habiendo firmado mi contrato el 01 de julio de 2022, el periodo de prueba venció el 01 de octubre de 2022, por lo que a partir de esta fecha gozo de estabilidad laboral.

4. Conforme al Clasificador Funcional de Cargos, al ser mi cargo de Profesional Especialista, como es Profesional Especialista de la Dirección del Hogar de María y el Hospedaje El Buen Samaritano, no puedo ser considerada como trabajador de confianza.

5. Asimismo, en la parte pertinente del Manual de Perfiles y Funciones de la Sociedad de Beneficencia de Arequipa, en relación a mis funciones de Profesional Especialista de la Dirección del Hogar de María y el Hospedaje El Buen Samaritano, se tiene que mis funciones tampoco son de dirección por cuanto de su lectura se observa que no ejercía la representación del empleador.

6. Prestando servicios con normalidad en mérito a mi contrato de trabajo a plazo indeterminado, con fecha 31 de marzo de 2023 se me hace entrega de la Carta 013-2023-SBA/GG que me indica que mediante Resolución de Presidencia de Directorio 043-2023- de 20 de marzo de 2023 se ha declarado la nulidad de los Instrumentos de Gestión de la Sociedad de Beneficencia y que también se ha declarado la nulidad de la resolución que aprueba las Bases del Proceso de Selección 003-2022-SBA y de los contratos originados por parte de este proceso de selección, como consecuencia, se me comunica que mi contrato de trabajo queda resuelto a partir del 31 de marzo de 2023, esta forma de despido es contraria a derecho por cuanto no está relacionada con mi capacidad o conducta como trabajador, por lo que se ha configurado un despido fraudulento que contraviene el artículo 22 del Decreto Supremo 003-97-TR que indica

"Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. ***La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador****".*

7. Como se verifica, la declaración de nulidad de los documentos de gestión y la nulidad el proceso de selección, al no estar relacionadas con mi capacidad y conducta como trabajador no constituyen una causa justa de despido sino un fraude laboral creado subjetivamente por mi empleador para poner término a mi relación laboral.

8. También preciso, señor Juez, que mi empleadora en la carta de resolución de mi contrato hace referencia a la Resolución de Presidencia de Directorio 043-2023 de 20 de marzo de 2023 sin anexar dicha resolución, generando mi necesidad de obtener la referida resolución para ejercer debidamente mi derecho de defensa, sin embargo, no ha sido fácil obtener dicha resolución.

9. Leída la Resolución de Presidencia de Directorio 043-2023 de 20 de marzo de 2023 se tiene que en el texto de la misma no se hace referencia expresa a la solicitante, ni mucho menos que me encuentro incursa en una causa relacionada en mi capacidad y conducta, por lo que no es posible sustentar un despido en esta resolución, habiéndose generado un despido fraudulento más aún cuando antes de emitir la Resolución de Presidencia de Directorio 043-2023 no se puso en conocimiento de los trabajadores esta nulidad laboral.

10. Pese a la inexistencia de una causa justa de despido relacionada en mi capacidad y conducta, mi despido injustificado se produjo el 03 de abril de 2023, como se verificará de la Constatación Policial que es adjunta.

11. De esta manera, es evidente que, al no haberse acreditado una causa justa relacionada con mi capacidad o conducta, no era posible despedirme cuando contaba con un contrato de trabajo indeterminado, siendo evidente la verosimilitud del derecho que me asiste (téngase presente que las Sociedades de Beneficencia actualmente no son entidades públicas).

Peligro en la demora

1. El despido intempestivo del que he sido objeto ha evitado abruptamente la percepción de mis remuneraciones las que tienen carácter alimentario conforme al Acuerdo Plenario del III Pleno Jurisdiccional Distrital en materia laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima que indica

"El derecho a la remuneración reconocido en el artículo 24° de la Constitución Política del Perú reconoce que todo trabajador, sin distinción, tendrá el derecho de percibir una retribución en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, pues, el presente derecho posee una naturaleza alimentaria, al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, la igualdad y la dignidad de la persona humana; al adquirir diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona humana".

2. De esta manera, de mantenerme en situación de desempleo se afecta mi proyecto de vida, produciéndose daños y perjuicios que no tengo la obligación jurídica de soportar.

Razonabilidad de la medida

En el presente caso, existe verosimilitud del derecho a ser repuesto por lo que es razonable conceder la presente medida con la finalidad de evitar daños y perjuicios a la solicitante, por lo que esta medida procedería conforme al artículo 55, literal c) de la Ley 29497 que indica *"Sin embargo, también puede dictarla si el solicitante cumple los siguientes requisitos": "c) el fundamento de la demanda es verosímil"*.

VI. BIEN SOBRE EL QUE RECAE LA MEDIDA CAUTELAR

El cargo de Profesional Especialista de la Dirección del Hogar de María y el Hospedaje El Buen Samaritano.

VII. MONTO DE LA AFECTACIÓN

El pedido cautelar no tiene contenido económico por lo que no existe monto de su afectación.

VIII. OFRECIMIENTO DE CONTRACAUTELA

Ofrezco una contracautela de carácter personal como es la caución juratoria, para lo cual legalizo mi firma ante del órgano jurisdiccional competente; sin perjuicio que su despacho solicite el otorgamiento de otra contracautela.

IX. FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. El artículo 43 del TUO del D. Leg. 728 – Decreto Supremo 003-97-TR – que indica *"Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el*

resultado de la actividad empresarial. Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales".

2. El artículo 5 del Decreto Supremo 007-2002-TR indica *"No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia".*

3. El artículo 11 del Decreto Supremo 008-2002-TR indica *"No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de confianza, cuyas características se encuentran definidas en el Artículo 43 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por Decreto Supremo Nº 003-97-TR, exceptuándose de lo previsto en este artículo, a los trabajadores de confianza sujetos a un control efectivo del tiempo de trabajo".*

4. El artículo 22 del Decreto Supremo 003-97-TR que indica *"Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.* ***La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador****".*

X. MEDIOS PROBATORIOS Y ANEXOS

1-A Bases del Proceso de Selección 003-2022-SBA con la finalidad de acreditar que mi ingreso a prestar servicios en la Sociedad de Beneficencia de Arequipa fue a través de un proceso público.

1-B Resultados finales del proceso de selección 003-2022-SBA – bajo los alcances del D. Leg. 728 con la finalidad de acreditar que resulté ganadora para ocupar el cargo de

Profesional Especialista de la Dirección del Hogar de María y el Hospedaje El Buen Samaritano de la Sociedad de Beneficencia de Arequipa.

1-C Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado con mi empleadora Sociedad de Beneficencia de Arequipa con la finalidad de acreditar que mi contratación laboral es a plazo indeterminado, sujeto a horario y jornada de trabajo, habiendo vencido el periodo de prueba.

1-D Clasificador Funcional de Cargos con la finalidad de acreditar que el cargo de Profesional Especialista de la Dirección del Hogar de María y el Hospedaje El Buen Samaritano, no es un cargo de confianza.

1-E Parte pertinente del Manual de Perfiles y Funciones de la Sociedad de Beneficencia de Arequipa con la finalidad de acreditar que en relación a mis funciones de Profesional Especialista de la Dirección del Hogar de María y el Hospedaje El Buen Samaritano no ejercía la representación del empleador, a lo que se suma que estaba sujeta a un horario y jornada de trabajo.

1-F Carta 013-2023-SBA/GG con la finalidad de acreditar que se ha resuelto mi contrato de trabajo a partir del 31 de marzo de 2023, sin indicar una causa justa relacionada con mi capacidad o conducta de trabajador.

1-G Resolución de Presidencia de Directorio 043-2023 de 20 de marzo de 2023 con la finalidad de acreditar que en el texto de la misma no se hace referencia expresa a la solicitante, ni mucho menos que me encuentro incursa en una causa relacionada en mi capacidad y conducta, por lo que no es posible sustentar un despido en esta resolución.

1-H Constatación Policial que acredita la efectividad del despido fraudulento.

1-I Boletas de pago con la finalidad de acreditar mi tiempo de servicios que excede el periodo de prueba.

1-J Copia de mi Documento Nacional de Identidad.

POR LO EXPUESTO

Pido a usted dictar la medida cautelar solicitada por ser de justicia.

Arequipa, XX de marzo de 2026.

(…firma del demandante, firma y sello del abogado…)